

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av sjömanslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att bestämmelserna om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet i sjömanslagen skall ändras. Vid sidan av ledighet som baserar sig på föräldraskap föreslås också bestämmelser om rätt för arbetstagare att tillfälligt vara borta från arbetet om arbetstagarens omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oföretsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat arbetstagarens familj. Villkoret för att rätten till frånvaro skall få utnyttjas är emellertid att fartyget förblir sjödugligt.

Innehållet i de föreslagna bestämmelserna om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet motsvarar i stor utsträckning bestämmelserna i den gällande sjömanslagen. För att underlätta tillämpningen av bestämmelserna om familjeledighet föreslås även att anmälningstiderna i anslutning till utnyttjandet av ledigheterna samt tidpunkterna för deras beräkning förenhetligas. Dess-

utom föreslås att vårdledighetsperiodernas minimilängd förkortas.

Målet för propositionen är att bestämmelserna om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet i sjömanslagen skall motsvara Europeiska unionens råds direktiv, genom vilket de europeiska arbetsmarknadsorganisationernas avtal om föräldraledighet har verkställts. I propositionen har också beaktats kraven på obligatorisk moderskapsledighet i rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

De bestämmelser som gäller anmälan om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet, frånvaro på grund av trängande familjeskäl och återgång till arbetet efter föräldraledighet samt bestämmelsernas tvingande natur avses träda i kraft den 1 mars 1999. I övrigt föreslås lagen träda i kraft den 1 juni 1999.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge

1.1. Lagstiftning och praxis

Enligt 32 § sjömanslagen har arbetstagare på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet för den tid under vilken arbetstagaren har rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963).

Moderskapspenningssperioden enligt sjukförsäkringslagen är 105 vardagar. Moderskapspenningssperioden börjar enligt 23 § 1 mom. sjukförsäkringslagen tidigast 50 vardagar och senast 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller, om barnet föds tidigare, från och med barnets födelse. Sjömanslagen innehåller inga bestämmelser om allmän anmälningsskyldighet i anslutning till utnyttjandet av moderskapsledighet. Om arbetstagaren emellertid

påbörjar sin moderskapsledighet tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, skall moderskapsledigheten enligt 32 § 2 mom. anmälas till arbetsgivaren senast tre månader före denna tidpunkt, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat.

Moderskapsledighetens minimilängd är lagstadgad, men enligt lagen är det inte obligatoriskt att ta ut ledigheten. I sjömanslagen finns inte någon bestämmelse, enligt vilken arbetstagaren inte kan avstå från sin rätt till moderskapsledighet, och ingen bestämmelse om utförande av arbete under moderskapsledigheten.

En arbetstagare som är havande har rätt till särskild moderskapsledighet före nedkomsten, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet. Rätten till särskild moderskapspenning och särskild moderskapsledighet fortsätter tills den egentliga moderskapsledigheten börjar.

Enligt 23 § 3 mom. sjukförsäkringslagen har barnets fader rätt till faderskapspenning som betalas för sammanlagt högst sex vardagar antingen under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Dessutom har fadern rätt till faderskapsledighet under minst sex och högst 12 vardagar under moderskapspenningensperioden. Enligt 32 a § 2 mom. sjömanslagen skall arbetsgivaren underrättas om faderskapsledigheten senast en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Faderskapsledighet som hålls under valfri tid under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden skall anmälas senast en månad innan en sådan ledighet börjar.

Föräldrapenning som avses i 23 § sjukförsäkringslagen betalas till barnets moder eller fader från utgången av moderskapspenningensperioden tills 263 vardagar har förflutit från periodens början, den första utbetalningsdagen medräknad. Enligt 32 a § 1 mom. sjömanslagen har arbetstagare rätt till föräldraledighet i högst två perioder. En period skall omfatta minst 25 vardagar.

Enligt 32 a § 2 mom. sjömanslagen skall arbetsgivaren en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller, om detta inte är möjligt, senast två månader efter barnets födelse underrättas om utnyttjande av föräldraledighet, när den skall börja, hur

länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. Föräldraledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn skall anmälas senast en månad före föräldraledighetens början.

Arbetstagare har enligt 32 § 1 mom. sjömanslagen rätt till vårdledighet för att vårda ett barn som inte har fyllt tre år. En förutsättning för erhållande av vårdledighet är att den andra föräldern inte samtidigt utnyttjar denna rätt. Rätten till vårdledighet är i 32 b § 1 mom. sjömanslagen uppdelad i perioder så att arbetstagare har rätt till en vårdledighetsperiod för att vårda ett barn som inte har fyllt två år och rätt till en vårdledighetsperiod för att vårda ett barn som fyllt två, men inte tre år. I fråga om vård av ett barn som inte fyllt två år skall arbetsgivaren enligt 32 b § 2 mom. underrättas om när vårdledigheten skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder senast två månader innan föräldraledigheten upphör. I fråga om vårdledighet som hålls därefter skall anmälan göras senast en månad innan barnet fyller två år.

Arbetstagare har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet genom att anmäla saken till arbetsgivaren. Som grundad anledning betraktas en sådan på förhand oförutsebar och väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte kunde förutse när han eller hon anmälde tidpunkten för ledigheten. Ändras tidpunkten för föräldraledighet och vårdledighet skall detta anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt, dock senast en månad före ändringen. För ändring av tidpunkten för faderskapsledighet anges ingen anmälningstid.

Om en arbetstagares eget barn eller ett annat i hans hem varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren enligt 32 c § sjömanslagen rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar för att ordna vård eller för att vårda barnet. Med barn avses inte bara egna barn utan även en makes eller sambos barn samt barn som placerats i familjen och är i familjens vård. Arbetstagaren har rätt till tillfällig vårdledighet när barnet insjuknar. Bestämmelsen gäller däremot inte situationer då arbetstagaren är borta från arbetet för att den som sköter barnet är sjuk.

Tillfällig vårdledighet förutsätter att arbets-

tagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland.

Enligt 32 § 4 mom. sjömanslagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för tiden för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet. Arbetsgivaren är dock skyldig att betala lön för tiden för moderskapsledighet åt en sådan arbetstagare som under sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning. Då betalas lönen med iakttagande av vad som bestäms om lön för sjukdomstid i 25 § sjömanslagen. Om arbetsoförmåga som beror på sjukdom i samband med havandeskap eller barnsörd, och moderskapsledighet fortgår i en följd, är arbetstagaren dock inte berättigad till lön för längre tid än den som bestäms i 25 § 1 mom. beträffande lön för sjukdomstid.

I 32 § 5 mom. sjömanslagen finns en specialbestämmelse om rätt för en havande arbetstagare att på arbetstid och utan förlust av lön delta i medicinska undersökningar som föregår barnsörden om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

1.2. Internationella regler

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog 1952 konvention nr 103, som gäller skydd för mödrar, och 1981 konvention nr 156 (FördrS 72/1983), som gäller lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar när det gäller att förbereda sig för, inträda i, delta i eller avancera i förvärvslivet. Konventionen kompletteras av ILO:s rekommendation nr 165, som gäller lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar. Artikel 8 i del II i Europarådets sociala stadga (FördrS 44/1991) gäller skydd för gravida kvinnliga arbetstagare.

Europeiska unionens råd har 1992 utfärdat ett direktiv om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (92/85/EEG, nedan *direktivet om skydd för gravida*). Av arbetsmarknadsorganisationerna på europeisk nivå ingick UNICE, som representerar industrin och arbetsgivarna, CEEP, som representerar företag inom den offentliga sektorn, och EAY (ETUC), som representerar arbetstagar-

na, ett avtal om föräldraledighet i december 1995. Avtalet har gjorts bindande för medlemsländerna genom Europeiska unionens råds direktiv 96/34/EG, som antogs den 3 juni 1996.

Innehållet i och verkningarna av ILO:s överenskommelser, Europarådets sociala stadga och EU:s direktiv har utretts för riksdagen i regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om arbetsavtal (RP 37/1998 rd). Innehållet i direktivet om skydd för gravida har dessutom utretts i regeringens proposition med förslag om godkännande av vissa bestämmelser i Gemensamma EES-kommitténs beslut nr 7/94 om ändring av protokoll 47 och vissa bilagor till EES-avtalet (RP 56/1994 rd). För att uppfylla de minimikrav som direktivet om skydd för gravida ställer avlät regeringen till riksdagen en proposition med förslag till lag om ändring av 32 § sjömanslagen (RP 180/1994 rd).

1.3. Bedömning av nuläget

Sjömanslagens bestämmelser om föräldraledighet ingår i 32 och 32 a—32 c §. De motsvarar vad strukturen och innehållet beträffar motsvarar de upprädda bestämmelserna i 34 och 34 a—34 g § lagen om arbetsavtal (320/1970).

Behovet av att ändra bestämmelserna om föräldraledighet i lagen om arbetsavtal motiverades med bestämmelsernas komplexitet, som bl.a. berodde på att en förutsättning för utnyttjandet av ledigheterna var att man iakttog olika långa anmälningstider. Även i sjömanslagen varierar anmälningstiderna beroende på ledighet från en månad till tre månader. Dessutom räknas anmälningstiderna för olika ledigheter från olika tidpunkter.

Enligt Europeiska unionens direktiv gällande föräldraledighet och det därtill anslutna avtalet om föräldraledighet skall medlemsstaterna införa bestämmelser om arbetstagares rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Enligt den gällande sjömanslagen har arbetstagaren rätt att vara borta från arbetet fyra dagar på grund av en plötslig sjukdom hos ett barn som inte har fyllt tio år. I sjömanslagen finns däremot ingen uttrycklig bestämmelse om arbetstagarens rätt att tillfälligt vara borta från arbetet på grund av andra trängande familjeskäl. Av denna anledning föreslås att det även till sjö-

manslagen fogas en bestämmelse som uppfyller de krav som direktivet ställer.

Direktivet om skydd för gravida förutsätter att arbetstagaren har en obligatorisk två veckor lång barnledighet före eller efter förlossningen. Trots att den gällande sjömanslagen inte har någon uttrycklig bestämmelse om obligatorisk moderskapsledighet, har bestämmelserna i sjömanslagen och sjukförsäkringslagen ändå ansetts uppfylla nämnda krav i direktivet om skydd för gravida. Samtidigt som bestämmelserna om familjeledighet förnyades fogades en bestämmelse om obligatorisk moderskapsledighet till lagen om arbetsavtal, och det föreslås att den också fogas till sjömanslagen.

2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Det viktigaste målet för propositionen är att bestämmelserna i sjömanslagen skall motsvara Europeiska unionens bestämmelser om föräldraledighet och skydd för gravida. Utöver uppfyllandet av de förpliktelser som följer av EU-lagstiftningen föreslås att sjömanslagens bestämmelser om föräldraledighet skall motsvara bestämmelserna i det nya 2 kap. (357/1998) i lagen om arbetsavtal i den mån det är motiverat att genomföra ändringarna i fråga om skeppsarbete.

Syftet med propositionen är att skapa klarhet i den gällande lagens bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet.

För att underlätta tillämpningen av bestämmelserna föreslås att anmälningstiderna i anslutning till utnyttjandet av ledigheterna samt tidpunkterna för deras beräkning förenhetligas. Utnyttjandet av varje enskild ledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader innan ledigheten börjar. Att ändra tidpunkten för anmälda ledigheter skall å sin sida vara möjligt med iakttagande av en anmälningstid på en månad. För att tidpunkten skall kunna ändras krävs med vissa undantag grundad anledning.

Genom de föreslagna anmälningstiderna för utnyttjande av ledigheterna samt genom kravet på grundad anledning för att tidpunkten för redan anmälda ledigheter skall få ändras har man försökt beakta de olika parternas behov. Arbetsgivaren bör ha tillräckligt lång tid på sig för att förbereda sig för följderna av arbetstagarens frånvaro, t.ex. för

att skaffa vikarier eller omorganisera arbetet. Å andra sidan bör man också beakta vikarierna för de arbetstagare som är familjelediga, vilkas anställningar ofta är knutna till tidpunkterna för de anmälda familjeledigheterna. Att avbryta en familjeledighet eller flytta dess tidpunkt bör således vara möjligt endast när det föreligger grundad anledning i anslutning till en förändring som inträffat i förutsättningarna för vården av barnet. Kravet på grundad anledning skall bedömas på samma sätt som kravet på grundad anledning i 32 a och 32 b § i den gällande sjömanslagen. När man provar hur pass tungt vägande orsaken till ändringen är, bör man emellertid också beakta hur lång den ledighet som skall flyttas är i respektive fall.

3. Propositionens verkningar

3.1. Ekonomiska verkningar

Eftersom inga ändringar föreslås i sjukförsäkringslagens moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioder, har propositionen inga direkta verkningar för den offentliga ekonomin. Förslagen till bestämmelser innehåller inte heller några ändringar i fråga om arbetsgivarens skyldighet att betala lön under tiden för ledighet. Å andra sidan, om utnyttjandet av familjeledigheter ökar, ökar behovet av vikarier samt omorganisering av uppgifterna, vilket å sin sida kan göra att personalkostnaderna stiger något.

3.2. Övriga verkningar

Syftet med propositionen är att göra det lättare att utnyttja föräldraledigheter. T.ex. genom att förkorta vårdledighetens minimilängd eftersträvar man att även papporna oftare än för närvarande skall utnyttja sin rätt att vårda barnet. I den föreslagna bestämmelsen görs det möjligt att hålla en vårdledighetsperiod samtidigt medan den andra föräldern är moderskaps- eller föräldraledig. Strävan är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

4. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts i delegationen för sjömansärenden, som finns i samband med

arbetsministeriet. I delegationen finns företrädare för de arbetsmarknadsorganisationer som representerar branschens arbetsgivare och arbetstagare. Förslaget är enhälligt.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

32 §. *Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet.* Bestämmelserna om rätt till frånvaro från arbetet i anslutning till de moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioder som föreskrivs i 23, 23 a, 23 b och 23 g § sjukförsäkringslagen föreslås bli samlade i den föreslagna 35 §. På grund av karaktären hos frånvaron från arbetet föreslås att de finska termerna äitiys-, erityisäitiys-, isyys- och vanhempainloma ändras till äitiys-, erityisäitiys-, isyys- och vanhempainvapaa. De svenska termerna moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ändras inte. Enligt 1 mom. skall arbetstagare ha rätt till ledighet från arbetet för den tid för vilken han eller hon enligt sjukförsäkringslagen har rätt att få moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapennning. Att ledighetens längd kopplas samman med de dagpenningperioder som avses i 23, 23 a, 23 b och 23 g § sjukförsäkringslagen motsvarar innehållet i den gällande regleringen.

Det föreslås att bestämmelsen i 1 mom. förenklas jämfört med den gällande bestämmelsen så att där inte längre hänvisas till möjligheten att hålla ledigt även i de fall där arbetstagaren inte har rätt till en i sjukförsäkringslagen avsedd förmån t.ex. för att villkoret gällande bosättnings tid i 21 § sjukförsäkringslagen inte uppfylls eller därför att arbetstagaren inte har ansökt om dagpenning inom den tid som föreskrivs i lagen. Syftet med förenklingen av bestämmelsens utseende har inte varit att ändra gällande rätt.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om arbetstagarens skyldighet att anmäla när han eller hon ämnar ta ut moderskaps- och faderskapsledighet. Både moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader innan det är tänkt att ledigheten skall börja. En ändring jämfört med 32 § 2 mom. i den gällande sjömanslagen är att moderskapsledighet alltid skall anmälas till arbetsgivaren. Likaså innebär kopplingen av tidpunkten för beräkningen av anmälningstiden till den tänkta tidpunkten för ledighetens början en ändring jämfört med den gällande bestämmelsen. På

motsvarande sätt skall faderskapsledighet anmälas senast två månader innan respektive faderskapsledighetsperiod börjar. Syftet med de förenhetligade anmälningstiderna för moderskaps- och faderskapsledighet är att underlätta tillämpningen av bestämmelserna.

I 2 mom. föreslås också bestämmelser om arbetstagarens rätt att ändra tidpunkterna för anmäld moderskaps- och faderskapsledighet. Arbetsgivaren skall underrättas om ändringen så snart som möjligt, om ändringen är nödvändig på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Det kan vara motiverat att tidigarelägga tidpunkten för moderskapsledighetens början på grund av förändringar som inträffat i moderns eller det väntade barnets hälsotillstånd. Om barnet föds före moderskapsledighetens början, börjar moderskapspenningperioden och moderskapsledigheten när barnet föds.

Om tidpunkten för faderskapsledighet som man har anmält att skall hållas i samband med barnets födelse ändras på grund av att barnet föds för tidigt eller är överburet, förutsätts på grund av sakens natur inga särskilda anmälningstider, utan ändringen skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Om det blir nödvändigt att ändra tidpunkten för faderskapsledighet som man har anmält att skall hållas i samband med barnets födelse på grund av barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd, skall ändringen anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Den föreslagna bestämmelsen gäller t.ex. fall där barnet eller modern måste få sjukhusvård efter nedkomsten eller faderns sjukdom hindrar honom från att utnyttja faderskapsledigheten.

I övrigt skall det vara möjligt att ändra tidpunkten för moderskaps- eller faderskapsledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad förutsatt att det finns grundad anledning till ändringen. Bestämmelsen gäller t.ex. senareläggning av moderskapsledighet som man har anmält att skall börja tidigare än 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten av grundad anledning och endast i de fall då arbetstagaren på grund av bättre hälsotillstånd än väntat kan fortsätta att arbeta efter att den anmälda moderskapsledigheten skulle ha börjat.

Även tidpunkten för faderskapsledighet

som man har anmält att skall hållas senare under moderskaps- eller föräldraledigheten skall kunna ändras endast av grundad anledning och med iakttagande av en anmälningstid på en månad. Som grundad anledning till ändring av tidpunkten skall betraktas en sådan oförutsedd och väsentlig ändring i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta när han anmälde ledigheten. Huruvida kravet på grundad anledning uppfylls skall i princip tolkas på samma sätt som när tidpunkterna för föräldra- och vårdledighet ändras. Exempel på sådana anledningar kan vara att barnet eller den andra föräldern insjuknat i en allvarlig och långvarig sjukdom eller dött, att barnets föräldrar flyttat isär eller skiljts eller att någon annan väsentlig ändring inträffat i förutsättningarna för vården av barnet. Avbryts ledigheten förutsätter det att arbetstagaren återvänder till arbetet.

När förutsättningarna för att ändra tidpunkten för faderskapsledighet bedöms bör man dock beakta hur kort den anmälda ledigheten är.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om uppdelning av föräldraledighet samt om anmälan om ledigheten och om förutsättningarna för att ändra den anmälda tidpunkten. På samma sätt som enligt 32 a § 1 mom. i den gällande sjömanslagen kan arbetstagare hålla föräldraledighet i högst två perioder. Vardera perioden skall omfatta minst 25 vardagar. På samma sätt som i fråga om moderskaps- och faderskapsledighet, skall föräldraledigheten och dess längd anmälas till arbetsgivaren senast två månader innan ledigheten eller en del av den börjar. Enligt bestämmelsen skall anmälningsskyldigheten gälla särskilt för vardera föräldraledighetsperioden.

Ledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn skall dock anmälas två månader före ledighetens början, men bara om det är möjligt. Den flexibla bestämmelsen beaktar att beskedet om att man får ett adoptivbarn kan komma med mycket kort varsel. Dessutom föreslås att föräldern till ett adoptivbarn före ledighetens början av grundad anledning får ändra tidpunkten för ledigheten genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Om barnets föräldrar kommer överens om att dela upp föräldrapenningsperioden, skall avtalets innehåll enligt 18 § 4 mom. sjukförsäkringslagen (473/1963) utredas i ansökan

om föräldrapenning, som tillställs folkpensionsanstalten. Trots att utnyttjandet av föräldraledighet enligt 32 § 3 mom. i förslaget skall anmälas särskilt i fråga om vardera perioden, är det önskvärt att barnets föräldrar på förhand gör upp en plan för hur föräldraledigheten skall utnyttjas och lämnar den till sina arbetsgivare. Att föräldraledigheten utnyttjas planenligt gör det lättare att arrangera arbetet på arbetsplatserna.

Efter att arbetsgivaren har lämnat anmälan gällande föräldraledighet skall han eller hon av grundad anledning ha rätt att ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad. Grundad anledning till att ändra tidpunkten för föräldraledighet skall vara en sådan oförutsedd och väsentlig ändring i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta när han eller hon anmälde ledigheten. Kravet på grundad anledning skall tolkas enligt samma principer som när tidpunkten för faderskapsledighet ändras med beaktande av bl.a. den anmälda föräldraledighetens längd.

32 a §. *Arbete under moderskapspenningssperioden.* Enligt bestämmelsen får arbetstagaren med arbetsgivarens samtycke arbeta under moderskapspenningssperioden, om arbetet inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Arbete förutsätter å ena sidan samförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om arbetet och å andra sidan att arbetet och arbetsförhållandena är sådana att de inte medför någon fara för modern eller det väntade barnet. Såväl arbetstagaren som arbetsgivaren kan när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningssperioden.

Det föreslås dock att rätten att arbeta under moderskapsledigheten begränsas så att arbete inte får utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Den föreslagna bestämmelsen om obligatorisk moderskapsledighet uppfyller kraven i artikel 8.2 i direktivet om skydd för gravida.

32 b §. *Vårdledighet.* Det föreslås att bestämmelserna om vårdledighet förenklas jämfört med bestämmelserna i 32 § 1 mom. och 32 b § i den gällande sjömanslagen. Arbetstagaren skall fortfarande ha rätt att få vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som är stadigvarande bosatt i

arbetstagarens hushåll till dess barnet fyller tre år. Med barn avses fortfarande inte bara arbetstagarens eget barn och adoptivbarn utan också en makes eller sambos barn samt barn som varaktigt placerats i familjen och varaktigt är i familjens vård.

Vårdledighet skall fortfarande kunnas hållas i högst två perioder. Det föreslås att vårdledighetens minimilängd förkortas från två månader till en månad. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dessutom komma överens om att vårdledighetsperioderna skall vara flera än två. Likaså kan vårdledighetsperiodens minimilängd förkortas genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Enligt 32 § 1 mom. i den gällande sjömanslagen kan barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare inte vara vårdlediga samtidigt. Till skillnad från den gällande lagen skall den ena av barnets föräldrar eller vårdnadshavare ändå kunna hålla en vårdledighetsperiod samtidigt med den andra förälderns moderskaps- eller föräldraledighet. Genom den föreslagna ändringen försöker man underlätta barnvårdsarrangemangen i de familjer som har en baby och eventuellt också äldre barn.

Enligt 2 mom. skall arbetstagaren anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetstagaren senast två månader före ledighetens början. Även anmälningstiden för vårdledighet föreslås bli knuten till den tänkta tidpunkten för ledighetens början. Arbetstagaren skall vara bunden av sin anmälan så att det endast av grundad anledning skall vara möjligt att ändra den anmälda tidpunkten för ledigheten genom en ny anmälan. Anmälan skall göras senast en månad före ändringen. Ändringsrätten skall gälla både de fall där ledigheten ännu inte har börjat och avbrott i en redan påbörjad ledighet. Kravet på grundad anledning skall tolkas på samma sätt som när tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet ändras.

32 c §. *Tillfällig vårdledighet.* Enligt det föreslagna 1 mom. skall arbetsgivaren på samma sätt som enligt den gällande lagens 32 c § ha rätt att få tillfällig vårdledighet högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda ett barn under tio år som plötsligt insjuknar. Förutsättningen för erhållande av tillfällig vårdledighet skall fortfarande vara att arbetstagaren både går i land i en hamn i Finland och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. Med

barn avses detsamma som i 32 b § 1 mom. i lagförslaget.

Endast den ena av barnets föräldrar eller vårdnadshavare skall vara berättigad till tillfällig vårdledighet samtidigt. Förutsättningen för att erhålla tillfällig vårdledighet skall vara behov av att ordna vård för barnet eller av att vårda barnet. Av denna orsak skall arbetstagaren inte vara berättigad till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars oförmögen att sköta barnet.

Längden på tillfällig vårdledighet skall på samma sätt som enligt den gällande lagen vara högst fyra arbetsdagar per sjukdom. Föräldrarna kan dela upp tiden mellan sig.

Enligt 2 mom. i den föreslagna bestämmelsen skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet så snart som möjligt. Arbetstagaren skall också göra en uppskattning av frånvarons längd, så att arbetsgivaren kan förbereda sig på de arbetsarrangemang som arbetstagarens frånvaro eventuellt föranleder. Vanligtvis är det möjligt att göra anmälan om tillfällig vårdledighet genast när behovet av frånvaro uppstår. I vissa fall kan barnets sjukdom dock förutsätta att arbetstagaren vidtar sådana åtgärder i anslutning till vården av barnet som hindrar att han eller hon anmäler frånvaron genast.

Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran förete en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten. Som en tillförlitlig utredning betraktas i första hand läkarintyg. Beroende på omständigheterna och t.ex. arbetsplatsens praxis kan dock även en annan utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten anses vara tillräcklig. Arbetstagaren skall vid behov också förete en utredning som visar att endast den ena av barnets föräldrar i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

32 d §. *Frånvaro på grund av trängande familjeskäl.* I den gällande lagen finns inte någon sådan bestämmelse som den föreslagna. Förslaget baserar sig på Europeiska unionens råds direktiv gällande föräldraledighet. Direktivet ålägger medlemsstaterna att införa bestämmelser om rätt att vara borta från arbetet på grund av trängande familjeskäl. Syftet med den föreslagna 32 d § är att genomföra denna bestämmelse nationellt.

Enligt paragrafen har en arbetstagare rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Det är inte möjligt att definiera familjebegreppet på ett uttömmande sätt. I bestämmelsen avses med familj förutom människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter t.ex. en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

Syftet med bestämmelsen är att ge arbetstagaren rätt att bli borta från arbetet i oförutsedda situationer som plötsligt uppenbarar sig. Bestämmelsen är begränsad till att gälla en oförutsedd och trängande orsak som har samband med en sjukdom eller olycka som drabbat arbetstagarens familj. Bestämmelsen förutsätter inte att den trängande orsak som berättigar till frånvaro skall ha samband med en sjukdom eller olycka som drabbat en familjemedlem till arbetstagaren, utan även en sjukdom eller olycka som drabbat någon annan person kan berättiga till frånvaro. Exempelvis om arbetstagarens barn sköts hemma av någon utomstående, kan dennes sjukdom berättiga till tillfällig frånvaro från arbetet till dess arbetstagaren lyckas ordna vården av sitt barn på något annat sätt. Likaså kan t.ex. en olycka eller hot om en olycka i arbetstagarens bostad, t.ex. en vattenskada eller eldsvåda, ge arbetstagaren rätt att vara borta från arbetet.

Rätten till frånvaro förutsätter att arbetstagarens omedelbara närvaro är nödvändig. Detta betyder t.ex. en situation när arbetstagaren på grund av att en familjemedlem råkat ut för en olycka måste åka till olycksplatsen eller sjukhuset.

Förslaget till bestämmelse om arbetstagarens rätt till frånvaro från arbetet på grund av trängande familjeskäl avviker i någon mån från motsvarande bestämmelse i lagen om arbetsavtal. Detta beror på de särförhållanden som ansluter sig till skeppsarbete. För det första förutsätts att arbetstagaren både går i land i en hamn i Finland och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. För det andra förutsätts att arbetstagarens plötsliga frånvaro inte äventyrar fartygets sjösäkerhet. Då måste man beakta de krav som ställts på fartygsbemanningen, vilka anges i förordningen om fartygsbemanning, besättningens behörighet och vakthållning

(1256/1997). Enligt 3 § skall besättningen i fråga om antal vara sådan att alla vakthållnings- och säkerhetsrelaterade sysslor ombord på fartyget kan skötas. Av det bemaningscertifikat som fastställts för fartyget framgår fartygets minimibemanning samt besättningens sammansättning och behörighet på olika fartområden.

Skeppsarbetets särskilda karaktär bör beaktas när man bedömer sådana arbetstagares rätt till frånvaro från arbetet vars närvaro på arbetsplatsen är nödvändig med tanke på fartygssäkerheten. Sådana personers rätt till frånvaro från arbetet förutsätter att en ersättare fås till arbetsskiftet i stället för den frånvarande, om fartygets sjöduglighet förutsätter det. Arbetstagarnas rätt till frånvaro från arbetet varierar sålunda beroende på vilka uppgifter arbetstagaren sköter ombord. Ekonomipersonalens rätt till frånvaro bestäms på samma sätt som i 35 g § lagen om arbetsavtal.

Enligt 2 mom. skall frånvaron och orsaken till den anmälas så snart som möjligt. Utgångspunkten är således att arbetstagaren medan han eller hon är kvar i arbetet under rättar arbetsgivaren om att han eller hon av trängande skäl måste avlägsna sig från arbetet. Om detta inte är möjligt i praktiken, kan arbetstagaren i den situation som avses i bestämmelsen avlägsna sig från arbetsplatsen utan att anmäla det på förhand. När det är fråga om en arbetstagare, vars närvaro på arbetsplatsen är nödvändig med tanke på sjösäkerheten, skall behovet av frånvaro alltid anmälas på förhand och samtidigt skall möjligheterna att ordna en ersättare utredas.

Arbetsgivaren skall på begäran ges en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron. Tillförlitlig utredning kan beroende på sakens natur vara ett läkarintyg, en utredning av en myndighet eller en utredning av t.ex. husbolaget eller disponenten.

32 e §. *Familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur.* Enligt bestämmelsen kan arbetstagaren inte på förhand avstå från sin rätt till de ledigheter som föreskrivs i 32 och 32 b—32 d §. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan således inte när arbetsavtalet ingås eller på något annat sätt medan arbetsförhållandet pågår på förhand komma överens om att arbetstagaren inte skall utnyttja sin rätt till moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet. Arbetstagaren skall inte heller på förhand kunna avstå från sin rätt till från-

varo från arbetet på grund av trängande familjeskäl. Bestämmelsen hindrar inte att arbetsgivaren och arbetstagaren i varje enskilt fall kan avtala om utnyttjandet av familjeledighet. Exempelvis skall det alltid vara möjligt att ändra tidpunkten för de ledigheter genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren oberoende av orsaken och den föreskrivna anmälningstiden.

32 f §. *Lönebetalningsskyldighet.* Enligt 32 § 5 mom. och 32 c § i den gällande lagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för tiden för moderskaps-, särskild moderskapsledighet, faderskaps-, föräldraledighet, vårdledighet och inte för tiden för tillfällig vårdledighet. Ut en arbetstagare som under sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning, är arbetsgivaren dock skyldig att betala lön under tiden för moderskapsledigheten. Lönen skall fortfarande betalas så som i 25 § bestäms om lön för sjukdomstid. Det föreslås att bestämmelsen om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet inte ändras.

Om en arbetstagare på grund av en sjukdom som har samband med havandeskap eller barnsörd förhindrad att utföra sitt arbete under annan tid än tiden för moderskaps- eller föräldraledigheten, har hon fortfarande rätt till lön för sjukdomstid enligt 25 §. Om arbetsförmåga som beror på sjukdom i samband med havandeskap eller barnsörd, och moderskapsledighet fortgår i en följd, är arbetstagen inte berättigad till lön för längre tid än den som anges i 25 § 1 mom. beträffande lön för sjukdomstid. I övrigt föreligger ingen lönebetalningsskyldighet, om man inte har kommit överens om det.

Den föreslagna bestämmelsen i 3 mom. motsvarar den sista meningen i 32 § 5 mom. i den gällande lagen. Bestämmelsen baserar sig på Europeiska unionens råds direktiv 92/85/EG om skydd för gravida. Ordalydelsen har setts över.

39 §. *Avtal som gäller tills vidare.* I 4 mom. bestäms om särskilt uppsägningsskydd för gravida arbetstagare. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren inte säga upp arbetstagarens arbetsavtal under moderskaps-, särskild moderskapsledighet, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, inte heller, sedan han har fått kännedom om att arbetstagaren är havande eller att arbetstagaren

utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet så att det upphör då nämnda ledighet börjar eller medan den varar. Det föreslås att den finska språkdräkten ses över så att den börjar motsvara bestämmelserna om familjeledighet. Den svenska språkdräkten ändras inte.

40 §. *Rätt att återuppta arbetet i vissa fall.* Enligt 40 § 1 mom. i den gällande lagen har en arbetstagare, som medan arbetsförhållandet varar är borta från fartygstjänstgöring till följd av barnsörd, sjukdom, kroppsskada, sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 32 § 1 mom. eller sådan särskild moderskapsledighet som avses i 32 § 3 mom., eller i 32 c § 1 mom. angiven tillfällig vårdledighet rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak har lämnat. I 3 mom. sägs att kan arbetstagare icke genast återsändas till ovan i 1 mom. avsett fartyg, skall arbetsgivaren för honom anordna annat arbete som motsvarar hans tidigare arbete eller, om ej heller sådant kan anordnas, annat sådant arbete, vars mottagande kan anses skäligt med beaktande av arbetstagarens ålder och yrkesskicklighet.

Enligt punkt 5 i § 2 i Europeiska unionens råds direktiv 96/34/EG gällande föräldraledighet har arbetstagaren vid föräldraledighetens utgång rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande. I direktivet har återgång till tidigare arbete satts i främsta rummet.

Det föreslås att ordalydelsen i 1 mom. ändras så att den motsvarar de ändringar som föreslagits i 32 och 32 b—32 d §. Enligt bestämmelsen skall arbetstagaren när frånvaro från arbetet som beror på sjukdom eller skada eller ledigheter som avses i 32 och 32 b—32 d § upphör ha rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak har lämnat.

Enligt 40 § 1 mom. i den gällande sjömanslagen har arbetstagaren rätt att återvända i första hand till sitt tidigare fartyg, men däremot inte rätt att återvända till sina tidigare uppgifter ombord på detta fartyg. För att uppfylla de krav som direktivet ställer föreslås att det till 40 § 1 mom. fogas en mening, enligt vilken arbetstagaren i första hand skall erbjudas tidigare arbete och om detta inte är möjligt, ett arbete som motsva-

rar arbetstagarens tidigare arbete och som överensstämmer med arbetsavtalet. Om arbetstagaren inte genast kan återsändas till det fartyg som han eller hon lämnade när ledigheten började, skall arbetstagaren enligt den andra satsen i den föreslagna meningen erbjudas tidigare eller motsvarande arbete någon annanstans. Det föreslås att 3 mom. upphävs såsom onödigt.

2. Ikraftträdande

Direktivet om föräldraledighet och det till direktivet bifogade avtalet mellan de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna om föräldraledighet trädde i kraft den 3 juni 1998. Det föreslås att bestämmelserna om föräldraledighet i sjömanslagen skall träda i kraft stegvis så att 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom., som innehåller bestämmelser om anmälningstider i anslutning familjeledigheter, skall träda i kraft den 1 mars 1999. Likaså föreslås att 32 d, 32 e och 40 § 1 mom., som innehåller bestämmelser som motsvarar direktivets krav, skall träda i kraft redan den 1 mars 1999. De övriga bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 juni 1999.

Bestämmelserna i 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. om anmälningsskyldighet föreslås träda i kraft den 1 mars 1999 så, att de tillämpas på sådana familjeledigheter som börjar den 1 juni 1999 eller därefter. För ledigheter som börjar eller hålls före den 1 juni 1999 gäller vissa övergångsbestämmelser.

Om en anmälan som avses i 32, 32 a eller

32 b § i den gällande sjömanslagen har gjorts före den 1 mars 1999, tillämpas på moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet 32, 32 a eller 32 b § i den gällande sjömanslagen. Även när anmälan om ledighet har gjorts efter den 1 mars 1999, men moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledigheten börjar före den 1 juni 1999, tillämpas 32, 32 a och 32 b § i den gällande sjömanslagen. De föreslagna 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. som gäller skyldighet att anmäla moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet tillämpas från och med den 1 mars 1999 endast när sådana ledigheter anmäls som avses börja den 1 juni 1999 eller därefter.

En arbetstagare som i enlighet med 32 b § i den gällande sjömanslagen har hållit en vårdledighetsperiod för att vårda ett barn under två år före den 1 juni 1999, kan efter den 1 juni hålla den andra vårdledighetsperioden i enlighet med den föreslagna 32 b §, trots att barnet ännu inte har fyllt två år när vårdledighetsperioden börjar.

Anmälningar om föräldraledighet som baserar sig på bestämmelserna i 32, 32 a och 32 b § i den gällande sjömanslagen är inte bindande för arbetstagaren efter den 1 juni 1999. Sålunda kan en arbetstagare som före den 1 mars 1999 har gjort anmälan om en sådan vårdledighet som är avsedd att börja den 1 juni 1999 eller därefter ändra vårdledighetsperioden i enlighet med den föreslagna 32 b § efter den 1 mars 1999.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 40 § 3 mom.,
ändras 32 §, 32 a—32 c § och den finska språkdräkten i 39 § 4 mom. samt 40 § 1 mom.,
 dessa lagrum sådana de lyder, 32 § i lag 591/1986, 1440/1992 och 1213/1994, 32 a och
 32 b § i nämnda lagar 591/1986 och 1440/1992, 32 c § i lag 381/1991 samt 39 § 4 mom.
 och 40 § 1 mom. i nämnda lag 1440/1992, samt
fogas till lagen nya 32 d—32 f §, som följer:

32 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (364/1963).

Moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigarelägga moderskapsledigheten. En arbetstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 25 vardagar. Föräldraledigheten och dess längd skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad. Ledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn skall om möjligt anmälas två månader före ledighetens början. Föräldern till ett adoptivbarn får av grundad anledning före ledighetens början ändra tid-

punkten för ledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren så snart som möjligt.

32 a §

Arbete under moderskapspenningssperioden

En arbetstagare får med arbetsgivarens samtycke utföra sådant arbete under moderskapspenningssperioden som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningssperioden.

32 b §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hus, till dess barnet fyller tre år. Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledigheten

och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

32 c §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för barnet eller för att vårda det, förutsatt att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut vårdledighet samtidigt.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

32 d §

Frånvaro på grund av trängande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. En förutsättning är att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland och att fartyget av denna orsak inte blir sjöodugligt.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

32 e §

Familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår

från sin rätt till de familjeledigheter som avses i 32 och 32 a—32 d § är ogiltigt.

32 f §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de ledigheter som avses i 32 § och 32 b—32 d §. Arbetsgivaren är dock skyldig att på det sätt som i 25 § bestäms om lön för sjukdomstid betala lön för tiden för moderskapsledighet till en arbetstagare som under minst sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning.

Om en arbetstagare på grund av en sjukdom som har samband med graviditet eller förlossning är förhindrad att utföra sitt arbete under annan tid än tiden för moderskaps- eller föräldraledigheten, har hon rätt till lön för sjukdomstid enligt 25 §. Om arbetsförmåga som beror på sjukdom i samband med graviditet eller förlossning, och moderskapsledigheten fortgår i en följd, är arbetstagaren dock inte berättigad till lön för längre tid än den som bestäms i 25 § 1 mom. beträffande lön för sjukdomstid.

Arbetsgivaren skall ersätta en gravid arbetstagare inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

När frånvaro från arbetet som beror på sjukdom eller kroppsskada eller ledigheter som avses i 32 och 32 b—32 d § upphör har arbetstagaren rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak lämnade. Arbetstagaren har i första hand rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjuda arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 1999. Bestämmelserna i 32 § 2 och 3 mom., 32 b § 2 mom., 32 d och 32 e § samt 40 § 1 mom. träder dock i kraft redan den 1 mars 1999.

Om en anmälan som avses i 32, 32 a eller 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. träder i kraft, har gjorts före den 1 mars 1999, tillämpas på ledigheten vad som bestäms i 32, 32 a eller 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. i denna lag träder i kraft.

Om en anmälan som avses i 2 mom. görs efter det att 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. har trätt i kraft men före den 1 juni 1999 och en ledighet som avses i 32, 32 a och 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. träder i kraft, börjar senast den 31 maj 1999, tillämpas på anmälan som gjorts och ledig-

het som börjar före den 1 juni 1999 vad som bestäms i 32, 32 a och 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. träder i kraft. Om ledigheten dock börjar tidigast den 1 juni 1999, tillämpas på anmälan och ledigheten vad som bestäms i 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. i denna lag.

Om en arbetstagarare före den 1 juni 1999 har tagit ut en vårdledighetsperiod som avses i 32 b §, sådan den lyder när denna lag träder i kraft, för att vårda ett barn som är yngre än två år, har arbetstagararen rätt att ta ut den andra perioden i enlighet med 32 b § i denna lag trots att barnet inte har fyllt två år när perioden börjar.

Efter det att lagen har trätt i kraft är arbetstagararen inte bunden av en anmälan som gjorts innan 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. i denna lag har trätt i kraft.

Helsingfors den 23 oktober 1998

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

Lag

om ändring av sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 40 § 3 mom.,
ändras 32 §, 32 a—32 c § och den finska språkdräkten i 39 § 4 mom. samt 40 § 1 mom.,
 dessa lagrum sådana de lyder, 32 § i lag 591/1986, 1440/1992 och 1213/1994, 32 a och
 32 b § i nämnda lagar 591/1986 och 1440/1992, 32 c § i lag 381/1991 samt 39 § 4 mom.
 och 40 § 1 mom. i nämnda lag 1440/1992, samt
fogas till lagen nya 32 d—32 f §, som följer:

Gällande lydelse

32 §

*Särskild moderskapsledighet,
 moderskaps-, faderskaps- och
 föräldraledighet samt vårdledighet*

Arbetstagare har på grund av havandeskap och barnsbörd eller vård av barn rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet för den tid, till vilken moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som tillkommer arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig, eller, om arbetstagaren inte har rätt till nämnda förmån, för den tid till vilken denna förmån skulle anses hänföra sig, såvida arbetstagaren vore berättigad därtill. Dessutom har arbetstagare rätt att på grund av vård av barn få vårdledighet till dess barnet har fyllt tre år. En förutsättning för vårdledighet är dock att den andra föräldern inte samtidigt utnyttjar rätten till vårdledighet.

Om moderskapsledighet påbörjas tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, bör till arbetsgivaren anmälas om moderskapsledigheten senast tre månader före denna tidpunkt, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat.

Föreslagen lydelse

32 §

*M o d e r s k a p s - , s ä r s k i l d
 m o d e r s k a p s - , f a d e r s k a p s -
 o c h f ö r ä l d r a l e d i g h e t*

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (364/1963).

Moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigarelägga moderskapsledigheten. En arbetstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad

Gällande lydelse

En arbetstagare som är havande har rätt att som särskild moderskapsledighet få den tid för vilken hon har rätt till särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen (364/63).

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för tiden för särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet. Åt en arbetstagare som under sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning, är arbetsgivaren dock skyldig att betala lön under tiden för moderskapsledigheten så som i 25 § stadgas om lön för sjukdomstid.

Om en arbetstagare på grund av en sjukdom som har samband med havandeskap eller barnsbörd är förhindrad att utföra sitt arbete under annan tid än tiden för moderskaps- eller föräldraledigheten, har hon rätt till lön för sjukdomstid enligt 25 §. Om arbetsoförmåga som beror på sjukdom i samband med havandeskap eller barnsbörd, och moderskapsledighet fortgår i en följd, är arbetstagaren dock inte berättigad till lön för längre tid än den som stadgas i 25 § 1 mom. beträffande lön för sjukdomstid. En arbetstagare som är havande har dessutom rätt att på arbetstid och utan förlust av lön delta i medicinska undersökningar som föregår barnsbörden, om undersökningarna måste

Föreslagen lydelse

anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 25 vardagar. Föräldraledigheten och dess längd skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad. Ledighet som hålls på grund av vården av ett adoptivbarn skall om möjligt anmälas två månader före ledighetens början. Föräldern till ett adoptivbarn får av grundad anledning före ledighetens början ändra tidpunkten för ledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren så snart som möjligt.

(jfr 32 § 1 mom.)

(jfr 32 f §)

Gällande lydelse

ske på arbetstid och det inte är möjligt att delta i undersökningarna på fritiden.

32 a §

Uppdelning av föräldraledighet samt arbets- tagares anmälningsskyldighet

Arbetstagare har rätt till föräldraledighet i högst två perioder. En period skall omfatta minst 25 vardagar.

Arbetstagaren skall om möjligt en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, dock senast två månader efter barnets födelse, till arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar håll föräldraledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. En arbetstagare, som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet på grund av vården av adoptivbarn, skall till arbetsgivaren senast en månad före föräldraledighetens början anmäla när ledigheten skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. Faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller, om faderskapsledigheten hålls under valfri tid under moderskaps- och föräldrapenningsperioden, senast en månad innan en sådan faderskapsledighet börjar.

Arbetstagare har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för föräldraledighet genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen eller så snart som möjligt. Tidpunkten för faderskapsledighet kan av grundad anledning ändras utan iakttagande av någon särskild anmälningstid.

Föreslagen lydelse

32 a §

*Arbete under moderskaps-
penningsperioden*

(jfr 32 § 3 mom.)

En arbetstagare får med arbetsgivarens samtycke utföra sådant arbete under moderskapspenningssperioden som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningssperioden.

Gällande lydelse

32 b §

Uppdelning av vårdledighet samt arbetstagares anmälningsskyldighet

Arbetstagare har rätt till en vårdledighetsperiod för vård av barn som inte fyllt två år och en vårdledighetsperiod för vård av barn som fyllt två, men inte tre år. Perioden skall omfatta minst två månader.

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar hålla vårdledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder, i fråga om vård av barn, som inte fyllt två år, senast två månader innan föräldraledigheten upphör samt i fråga om vårdledighet som hålls därefter, i god tid, dock senast en månad innan barnet fyller två år. Arbetstagaren har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad innan ändringen sker eller så snart som möjligt.

32 c §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares eget barn under tio år eller annat i hans hem varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar för att ordna vård för barnet eller för att vårda det, förutsatt att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland.

Av barnets föräldrar kan endast en i sänder ta ut tillfällig vårdledighet. Arbetstaga-

Föreslagen lydelse

32 b §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

32 c §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för barnet eller för att vårda det, förutsatt att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. *Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut vårdledighet samtidigt.*

Gällande lydelse

ren skall genast underrätta arbetsgivaren om att han håller tillfällig vårdledighet och om orsaken till ledigheten.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön till arbetstagaren för tiden för tillfällig vårdledighet, om inte något annat har överenskommit.

Ett avtal som begränsar arbetstagarens rättigheter enligt denna paragraf är ogiltigt.

Föreslagen lydelse

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

(jfr 32 f §)

32 d §

Frånvaro på grund av trängande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. En förutsättning är att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland och att fartyget av denna orsak inte blir sjöodugligt.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

32 e §

Familjeledighetsbestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal genom vilket arbetstagaren avstår från sin rätt till de familjeledigheter som avses i 32 och 32 b—32 d § är ogiltigt.

32 f §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de ledigheter som avses i 32 § och 32 b—32 d §. Arbets-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

givaren är dock skyldig att på det sätt som i 25 § bestäms om lön för sjukdomstid betala lön för tiden för moderskapsledighet till en arbetstagare som under minst sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning.

Om en arbetstagare på grund av en sjukdom som har samband med graviditet eller förlossning är förhindrad att utföra sitt arbete under annan tid än tiden för moderskaps- eller föräldraledigheten, har hon rätt till lön för sjukdomstid enligt 25 §. Om arbetsoförmåga som beror på sjukdom i samband med graviditet eller förlossning, och moderskapsledigheten fortgår i en följd, är arbetstagaren dock inte berättigad till lön för längre tid än den som bestäms i 25 § 1 mom. beträffande lön för sjukdomstid.

Arbetsgivaren skall ersätta en gravid arbetstagare inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

En arbetstagare, som medan arbetsförhållandet varar är borta från fartygstjänstgöring till följd av barnsörd, sjukdom, kroppsskada, sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 32 § 1 mom. eller sådan särskild moderskapsledighet som avses i 32 § 3 mom., eller i 32 c § 1 mom. angiven tillfällig vårdledighet har rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak har lämnat.

Kan arbetstagare icke genast återsändas till ovan i 1 mom. avsett fartyg, skall arbetsgivaren för honom anordna annat arbete som motsvarar hans tidigare arbete eller, om ej heller sådant kan anordnas, annat sådant arbete, vars mottagande kan anses skäligt med

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

När frånvaro från arbetet som beror på sjukdom eller kroppsskada eller ledigheter som avses i 32 och 32 b—32 d § upphör har arbetstagaren rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak lämnade. Arbetstagaren har i första hand rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

(3 mom. upphävs)

Gällande lydelse

beaktande av arbetstagarens ålder och yrkesskicklighet.

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 1 juni 1999. Bestämmelserna i 32 § 2 och 3 mom., 32 b § 2 mom., 32 d och 32 e § samt 40 § 1 mom. träder dock i kraft redan den 1 mars 1999.

Om en anmälan som avses i 32, 32 a eller 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. träder i kraft, har gjorts före den 1 mars 1999, tillämpas på ledigheten vad som bestäms i 32, 32 a eller 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. i denna lag träder i kraft.

Om en anmälan som avses i 2 mom. görs efter det att 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. har trätt i kraft men före den 1 juni 1999 och en ledighet som avses i 32, 32 a och 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. träder i kraft, börjar senast den 31 maj 1999, tillämpas på anmälan som gjorts och ledighet som börjar före den 1 juni 1999 vad som bestäms i 32, 32 a och 32 b §, sådana dessa lagrum lyder när 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. träder i kraft. Om ledigheten dock börjar tidigast den 1 juni 1999, tillämpas på anmälan och ledigheten vad som bestäms i 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. i denna lag.

Om en arbetstagare före den 1 juni 1999 har tagit ut en vårdledighetsperiod som avses i 32 b §, sådan den lyder när denna lag träder i kraft, för att vårda ett barn som är yngre än två år, har arbetstagaren rätt att ta ut den andra perioden i enlighet med 32 b § i denna lag trots att barnet inte har fyllt två år när perioden börjar.

Efter det att lagen har trätt i kraft är arbetstagaren inte bunden av en anmälan som gjorts innan 32 § 2 och 3 mom. samt 32 b § 2 mom. i denna lag har trätt i kraft.

